

**Richard B Freeman &
James L Medoff:**

What Do Unions Do?

Att den fackliga organisationsgraden är lägre på den amerikanska arbetsmarknaden än den svenska vet väl alla. Men hur mycket lägre, orsakerna bakom denna situation och, framför allt, effekterna för de anställda, samhället och arbetsgivarna är mindre bekant.

Empiriska data om effekterna på den amerikanska arbetsmarknaden, sammanställda av Harvard-forskarna Richard B Freeman och James L Medoff i boken *What Do Unions Do?* (Basic Books, New York, 1984, 293 s) kan därför utgöra värdefulla illustrationer till den amerikanska arbetsmarknaden.

Boken innehåller systematiska jämförelser mellan vad som händer i företag med respektive utan fackliga organisationer. Resultaten i boken är baserade på uppgifter från ett stort antal företag och olika forskningsprojekt.

Den fackliga organisationsgraden i USA har sjunkit under senare år. De senaste siffrorna visar att organisationsgraden är så låg som 18 procent. AFL-CIOs medlemstal har sjunkit, inte bara relativt, utan också i absoluta tal. Den låga organisationsgraden skulle, om den översattes till svenska förhållanden, innebära att de fackliga organisationerna sammanlagt skulle ha mindre än 800 000 medlemmar (att jämföra med dagens medlemstal för LO, TCO och SACO/SR som är 3,6 miljoner). Det är färre än Statsanställdas förbunds och Kommunalarbetareförbundets sammantagna medlemsantal, och ett antal som LO uppnådde före andra världskriget.

Jämförelsen med svensk arbetsmarknad är dock inte helt rättvisande. Den amerikanska traditionen är annorlunda. Fackliga organisationer är, båda på lokal arbetsplatsnivå och central samhällelig nivå, mindre betydelsefulla. Detta avspeglas också i den arbetsrättsliga lagstiftningen, som gör det betydligt svårare för amerikanska fackliga organisationer att komma in på arbetsplatserna.

Orsakerna till den minskande anslutningsgraden i USA är flera. De sektorer av arbetsmarknaden som växer är av tradition sämre organiserade än den krympande industrisektorn. Den regionala förskjutningen, från norr med ett fackföreningsvänligt klimat till "antifackliga" stater i syd och väst, innebär växande problem för de fackliga organisationerna.

Till facket's nackdel

En vanlig synpunkt från organisationernas sida är att tillämpningen av arbetsrättslagstiftningen under Reagan-administrationen har förändrats till facket's nackdel. En direkt försämring i den arbetsrättsliga lagstiftningen är den "right-to-work-law" som tillämpas i omkring 20 delstater. Den betyder att avtal om "closed shop", som innebär att samtliga arbetare i företag med kollektivavtal måste vara medlemmar i facket, inte längre är lagliga i dessa stater (motsvarande regel finns i den svenska lagen om anställningsskydd, som inte ger juridisk rätt till så k organisationsklausuler i avtalen).

Aven om arbetslösheten minskat sedan toppnoteringen 1983, är de 7 procent som den nu tycks stabiliserat sig på, väsentligt högre än de 4-5 procent som gällde före oljekriser och ekonomisk tillbakagång. Konkurrenten på arbetsmarknaden har alltså ökat och rädslan att bli av med jobbet borde vara en faktor som spelat in i de fackliga organisationernas möjligheter att hävda sin styrka.

Freemans och Medoffs bok ger en bred bild av vad facket innebär för olika intressenter. Det visar sig som väntat att det inte bara är lönenivån som påverkas.

Undersökningar visar att lönerna är betydligt högre i företag med fackliga organisationer. I slutet på 1970-talet var differensen mellan 25 och 30 procent. Då hade emellertid de fackliga organisationerna under några år lyckats träffa avtal med väsentligt större löneökningar, än vad oorganiserade arbetare lyckats med. Normalt ligger den "vinst" man kan uppnå genom facklig anslutning på cirka 20 procent, vilket också torde vara fallet nu i mitten på 80-talet med tanke på minskande löner i många företag med fackliga avtal.

Löneskillnaderna mellan organiserade och oorganiserade arbetare är större för mindre utbildade än för högre utbildade arbetare, större för yngre än medelålders och inom industrier med högre anslutningsgrad än lägre anslutningsgrad. Vidare tycks svarta och andra minoritetsgrupper tjäna mer på facklig anslutning än vita arbetare.

Fler förmåner

Till lönen skall läggas att fackligt anslutna arbetare får mer av "fringe benefits" än icke anslutna.

Till sådana förmåner räknas i USA pensionsförsäkringar, livförsäkring, semester, sjuklön och andra sociala förmåner. I företag med fackliga organisationer motsvarade dessa avgifter, enligt en undersökning avseende situationen i mitten av 70-talet, 24 procent av den totala kostnaden för arbetskraften, medan motsvarande siffra för företag utan fackliga organisationer var 18 procent.

En effekt av de fackliga organisationernas verksamhet är, enligt författarna, att löneskillnaderna generellt minskar. Det kan tyckas som en märklig slutsats med tanke på de resultat som hittills refererats. Det beror emellertid på att skillnaderna mellan lågavlönade arbetare och högavlönade tjänstemän minskar på grund av den fackliga verksamheten.

Genom den fackliga verksamheten institutionaliseras procedurerna för klagomål och skiljedom i olika avseenden, vilket medför att förhållandena på arbetsplatsen förbättras. Fackligt anslutna arbetare är därmed stabilare och slutar i mindre utsträckning sina arbeten. Paradoxalt nog tenderar emellertid fackligt anslutna arbetare samtidigt att vara mer missnöjda med sina arbetsplatser, vilket författarna förklarar med att man fått en röst som skall användas och "för att vara effektiv, måste rösten höras".

Förbättrar produktiviteten

Vidare hävdar författarna att facklig verksamhet bidrar till att förbättra företagets produktivitet på de flesta sektorer av arbetsmarknaden. De skriver att det är ex-

tremt svårt att besvara frågor om varför produktiviteten ökar och att "det är förmodligen det mest kontroversiella och minst accepterade resultatet i boken". De menar dock att lägre kostnader för omsättning i arbetskraften och för arbetsledning är ett par av orsakerna. Att facklig verksamhet minskar företagens vinster råder det däremot enighet om bland amerikanska ekonomer.

Freemans och Medoffs bok är intressant också ur svensk synvinkel. Den visar vilka problem, omotiverade löneskillnader och skillnader i sociala villkor som uppstår i ett samhälle med decentraliserade avtalsförhandlingar och låg facklig anslutningsgrad.

För AFL-CIO borde bokens slutsatser utgöra de bästa argumenten för att få fler amerikanska arbetare att ansluta sig till facket. Ändå minskar anslutningsgraden. Med de stora löneskillnader som finns mellan organiserade och icke-organiserade arbetare riskerar utslagningen av företag med fackliga avtal att bli hög. Särskilt i tider med hög arbetslöshet är det frestande för företagen att hålla facket utanför och för arbetslösa arbetare att ta arbe-

te, även om lönen är lägre än den skulle varit om det funnits fackligt avtal på arbetsplatsen. Detta diskuteras inte närmare av författarna vilket är en svaghet i boken. Med det ringa stöd facket har i lagstiftningen har man svårt att effektivt motarbeta strejkbryteri och andra för svensk arbetsmarknad svårförståeliga fenomen. Fackets position försvagas alltså från flera olika håll.

Även om vi hösten 1986 fått se splittning mellan olika grupper på den svenska arbetsmarknaden och konflikter av stor omfattning, borde många av de positiva effekter som Freeman och Medoff redovisar för arbetare och samhällsekonomi av facklig verksamhet gälla även för en ekonomi som den svenska. Den höga fackliga anslutningsgraden och den solidariska lönepolitiken borde ge företagen incitament att effektivisera verksamheten. Att den svenska lönebildningen inte är oproblematiserad är inget skäl att försöka importera den amerikanska; detta tycker jag framgår av Freemans och Medoffs studie.

Fil kand *Lars-Olof Pettersson*
Statsrådsberedningen